

Data wejścia w życie	Zmiana
1 stycznia 2023 r.	<p>Zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia i diet pracowniczych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wynagrodzenie minimalne w I półroczu 2023 r. wyniesie 3490 zł, a minimalna stawka godzinowa 22,80 zł, zaś od 1 lipca 2023 r. – minimalne wynagrodzenie - 3600 zł, a stawka godzinowa - 23,50 zł. - wyjazdy służbowe – dieta pracownicza – 45 zł, kilometrówka (od 17.01.2023 r.- 0,89 zł (do 900 cm3 pojemności), 1,15 zł (powyżej 900 cm3)
24 stycznia 2023 r.	<p>Ramy prawne dla utworzenia systemu teleinformatycznego, który ułatwi mikrofirmom zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę i zlecenia oraz prawidłowe naliczanie i odprowadzanie podatków i składek.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Od wejścia w życie ustawy rząd będzie mieć 3 lata na faktyczne stworzenie systemu
1 lutego 2023 r.	<p>nowe regulacje w zakresie praw rodziców adopcyjnych do:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. urlopu ojcowskiego: <ul style="list-style-type: none"> - przesunięcie granicy wiekowej dziecka przysposobionego do 14 lat 2. urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlop rodzicielski: <ul style="list-style-type: none"> - zróżnicowanie wieku dziecka przyjętego na wychowanie, na które przysługuje urlop w zależności czy wystąpi się z wnioskiem o przysposobienie (14 lat), czy też jest się jedynie rodziną zastępczą (7-10 lat) 3. urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego udzielany jest na wniosek składany w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia 4. przewidziano prawo do zmiany regulacji urlopu w przypadku wystąpienia z wnioskiem o przysposobienie
Planowane (14 dni od dnia ogłoszenia, projekt zmian w kodeksie pracy po pracach sejmowych i senackich – przyjęty 1 grudnia 2022 r.)	<ul style="list-style-type: none"> - wprowadzenie prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników oraz obecności w organizmach środków działających podobnie do alkoholu – jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia - regulacja prawna pracy zdalnej: <ol style="list-style-type: none"> a. może być wprowadzona w drodze uzgodnienia stron lub w sytuacjach szczegółowo wskazanych – na podstawie polecenia pracodawcy, ale także na wniosek pracownika b. zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową c. zasady te mogą przewidywać zwrot kosztów wykonywania pracy zdalnej na rzecz pracownika d. pracodawca ma prawo do kontroli wykonywania pracy zdalnej, a także warunków BHP w miejscu jej wykonywania
Do końca lutego 2023 r.	<ol style="list-style-type: none"> 1) ponowny automatycznym zapis do Pracowniczych Planów Kapitałowych, który ma miejsce co 4 lata. 2) do 28 lutego 2023 r. pracodawcy muszą przeprowadzić kampanie informacyjne lub w inny, dowolny sposób poinformować pracowników o ponownym zapisie. 3) Uczestnicy PPK mogą złożyć ponowną deklarację o rezygnacji z PPK najwcześniej 1 marca 2023 r.

Projekt zmian Kodeksu pracy w toku prac sejmowych	<ol style="list-style-type: none"> 4) wzmocnienie praw pracownika domagającego się realizacji jego uprawnień pracowniczych i osób udzielających pomocy 5) dodatkowa regulacja umowy na okres próbny 6) zakaz dla pracodawcy zabraniać pracownikowi pozostawania w innym stosunku zatrudnienia (z wyjątkiem zakazu konkurencji) 7) rozszerzenie zakresu obowiązkowej informacji pracodawcy dla pracownika dot. warunków zatrudnienia i wykonywania pracy 8) wprowadzenie obowiązkowej informacji dla pracownika kierowanego do pracy za granicę na okres pow. 4 miesięcy 9) uprawnienie dla pracownika do wystąpienia do pracodawcy o zmianę rodzaju umowy o pracę na czas nieokreślony, rodzaju pracy czy wymiaru etatu - pracodawca w miarę możliwości winien do uwzględnić. 10) wprowadzenie obowiązku wskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę i przeprowadzenia konsultacji związkowej zamiaru rozwiązania umowy także dla umowy na czas określony 11) wliczenie do czasu pracy czasu szkoleń odbywanych na podstawie umowy, regulaminu czy układu pracy, ale także polecenia 12) dodatkowe przerwy w pracy (15 min.) dla pracowników pracujących powyżej 9 godz. dobowo 13) 2 dni (16 godzin) zwolnienia o pracy w razie siły wyższej o charakterze rodzinnym lub osobistym – z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia 14) urlop opiekuńczy do 5 dni rocznie – dla zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia członkowi rodziny lub osoby z tego samego gospodarstwa domowego z powodów medycznych – <u>jest to urlop bezpłatny</u> 15) zmiana regulacji dot. ochrony pracowników i uprawnień związanych z ciężką i wychowaniem dziecka, m. in. wprowadzenie tzw. elastycznej
Termin nieokreślony	<p>Ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców (projekt – UD400):</p> <ul style="list-style-type: none"> - te same założenia dotyczących dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, jakie są określone w obecnie obowiązujących przepisach - uproszczenie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom oraz elektroniczna postępowania, zapobiegająca m.in. negatywnym zjawiskom na rynku pracy, takim jak wypychanie Polaków z rynku pracy i zniżanie standardów na rynku pracy; - likwidacja tzw. testu rynku pracy przy ubieganiu się o zezwolenie na pracę (wymaganej obecnie informacji od starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonanie pracy cudzoziemcowi w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących
Termin nieokreślony	<p>Nowa regulacja sporów zbiorowych:</p> <ul style="list-style-type: none"> - otwarty katalog przedmiotów sporu zbiorowego - wprowadzenie regulacji dot. zakończenia sporu zbiorowego - możliwość sięgnięcia do sądowej kontroli legalności przeprowadzenia głosowania w sprawie ogłoszenia strajku (referendum strajkowe) - ograniczenie czasu trwania sporu zbiorowego – 9 miesięcy z możliwością wydłużenia o 3 miesiące

Termin nieokreślony	Ochrona sygnalistów – kolejny projekt z grudnia 2022 r. - zmiany w zakresie zgłoszeń zewnętrznych - zastąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich jako organu, do którego mają być kierowane zgłoszenia zewnętrzne – na Państwową Inspekcję Pracy - wprowadzenie możliwości uzyskania zaświadczenia o byciu sygnalistą
---------------------	--

Sporządził: r.pr. Daniel Chamier-Gliszczyński
Data: 31 stycznia 2023 r.